

# Dénonciation d'un accord

Mise à jour le 22/09/2015

L'accord collectif, signé par les organisations représentatives, peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Pour qu'un accord cesse de produire effet il ne suffit pas d'arriver à l'échéance il faut en outre qu'il ait été expressément prévu qu'il cesserait de s'appliquer à expiration du délai. L'accord peut être revu par avenants, avec le consentement de l'ensemble des signataires ou bien dénoncé dans sa totalité.

## Dénonciation

- L'accord à durée indéterminée peut être dénoncé par les parties signataires. En l'absence d'autre précision, la durée du préavis est de 3 mois. La convention ou l'accord peut prévoir un délai plus long ou plus court. **(L.2261-9)**.
- Dans l'hypothèse où l'une des organisations syndicales signataires perd sa représentativité, il faut alors qu'une ou plusieurs des organisations syndicales représentent au moins 50 % des suffrages exprimés lors des élections au comité d'entreprise **(L. 2261-10)** pour pouvoir dénoncer ensemble l'accord.
- Le comité d'entreprise doit être consulté par l'employeur sur son intention de dénoncer un accord notamment pour ceux relatifs à l'organisation, la gestion ou la marche de l'entreprise. Le défaut de cette consultation rend la dénonciation sans effet.
- La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire comme l'accord initial.
- La perte de la qualité d'organisation représentative de toutes les organisations syndicales signataires d'un accord collectif n'entraîne pas la mise en cause de cet accord **(L.2261-14.1)**

## Effets

- La dénonciation de tous les signataires, du côté salarié **ou** du côté patronal, emporte la disparition de l'accord. Il continue à produire ses effets jusqu'à la signature d'un accord de substitution dans une limite de 15 mois : à savoir le délai de préavis de 3 mois plus 12 mois prévus par l'article **(L.2261-11)**.
- Si au terme des 15 mois aucun nouvel accord n'est conclu, les salariés ne peuvent plus se prévaloir de ces dispositions. Ils ne conservent que les avantages individuels acquis.
- Lorsque seulement une des parties signataires du côté salarié dénonce l'accord : il continue de s'appliquer.
- Lorsque l'accord est dénoncé par l'employeur unique signataire côté patronal il prend fin au terme des 15 mois.
- Lorsque la dénonciation émane d'une organisation seule signataire soit côté employeurs soit côté salariés, concernant un champ territorial ou professionnel inclus dans le champ d'application de l'accord dénoncé, ce champ d'application est modifié en conséquence **(L.2261-12)**.
- Les salariés y compris ceux embauchés après la dénonciation continuent à bénéficier des avantages prévus dans l'accord dénoncé pendant le délai de « survie » de 15 mois. Si un nouvel accord est conclu, les salariés ne peuvent plus se prévaloir des droits acquis sous l'emprise de l'accord antérieur.
- Si aucun accord de substitution n'est conclu les salariés embauchés avant la dénonciation bénéficient des avantages individuels acquis, pas les nouveaux embauchés. Ne constituent pas des avantages acquis l'indemnité conventionnelle de licenciement ou l'indemnité de départ à la retraite.

- ***Intérêt de la démarche***

- La révision d'un accord est possible selon les dispositions prévues lors de sa signature ou, à défaut, sous réserve du consentement de tous les signataires (cass. Soc. n°07-42.481). En cas de blocage lors de la révision, la dénonciation de l'accord permet d'engager des négociations en vue de la conclusion d'un accord de substitution, remplaçant celui qui a été dénoncé. L'engagement d'une négociation est obligatoire l'employeur ne peut pas refuser car il est possible alors de saisir le tribunal pour l'y contraindre.
- Si les négociations débouchent sur la conclusion d'un accord de substitution, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué.